

для вирішення економічних, соціальних, культурних та екологічних проблем. Соціальні інновації виступають інструментом комплексного вирішення глобальних проблем починаючи з малих груп і закінчуючи масштабними змінами.

Узагальнюючи існуючі підходи, можна визначити наступні групи механізмів соціальних інновацій.

1. Обмін ідеями і цінностями. Глибока взаємодія суспільства, влади і бізнесу породило цілий ряд нових явищ. Урядові механізми прийняття рішень збагатилися бізнес-механізмами підвищення ефективності, бізнес-процеси включили як невід'ємну частину параметри соціальної відповідальності, некомерційні організації взяли на себе безліч соціальних завдань.

2. Підвищення ролі й активізація взаємодії учасників. Нові пріоритети підвищили значимість комерційного та некомерційного секторів в прийнятті соціальних рішень і впровадженні їх у життя. Компанії пропонують нові способи взаємодії, що дозволяють вирішувати суспільні завдання.

3. Інтеграція громадського та приватного капіталу. Багато верств суспільства не можуть самотійно забезпечити собі гідний рівень охорони здоров'я, харчування і проживання. Об'єднання капіталів дозволяє вирішити проблему рівноважного недовироблення і недоспоживання цих благ.

## **СТРАТЕГІЯ ПОПУЛЯРИЗАЦІЇ РОБІТНИЧИХ СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ**

Н. В. ЯНЧЕНКО, канд. екон. наук, доц.,

доц. кафедри економіки

*Харківський національний університет будівництва та архітектури,  
м. Харків*

Нестачу кадрів підприємства відчують лише у разі виникнення потреби у кадрах. Вона зумовлюється кількома причинами.

Першою причиною появи потреби у кадрах є створення нових робочих місць, а також вивільнення вже існуючих через плинність кадрів. Виникнення нових робочих місць пов'язане із зростанням виробничих потужностей підприємства, розширенням асортименту продукції, освоєнням нових ринків збуту, зміною умов здійснення підприємницької діяльності, об'єднанням кількох підприємств та ін. Тоді як причинами вивільнення посад

можуть бути: закінчення трудової діяльності працівником, що обіймав раніше тепер вже вакантну посаду (переважно у випадку виходу на пенсію), звільнення за власним бажанням (таке рішення працівник приймає, коли на новому робочому місці у нового роботодавця йому пропонують укладання контракту на значно вигідніших умовах; зміна місця роботи пов'язана із зміною місця проживання тощо), перехід на іншу посаду на даному підприємстві (внаслідок кар'єрного підвищення або пониження; ротації кадрів).

Другою причиною появи потреби у кадрах є невідповідність професійних компетенцій працівників вимогам їх посад. Вона виникає внаслідок того, що науково-технічний прогрес, а також зміна ринкового середовища призводять до постійного застарівання знань та вмінь працівників, і можуть вимагати від них інших особистих якостей, у яких не було потреби раніше. Відтак, щоб привести характеристики персоналу у відповідність з вимогами посад, здійснюється підвищення кваліфікації (додаткове формування трудового потенціалу працівників, спричинене невідповідністю одержаного розряду за підсумками навчання у закладах ПТО вимогам, необхідним для роботи з новітнім обладнанням), та перепідготовка кадрів (переформування трудового потенціалу кадрів). Іншими причинами підвищення кваліфікації та перепідготовки конкретних осіб можуть бути їх відповідне бажання та конкурентна ситуація на ринку праці.

В умовах, коли попит перевищує пропозицію, зростає ціна робочої сили. Отже, в умовах дефіциту робочої сили заробітна плата працівників буде зростати. У ще більшою мірою проявиться ситуація, коли успішні й прибуткові фірми будуть задовольняти свою потребу в кадрах за рахунок переманювання фахівців з інших підприємств і організацій.

Підвищення заробітної плати може призвести до збільшення обсягу пропозиції праці конкретним індивідом (до збільшення обсягу годин, які він готовий присвятити роботі) в тому випадку, коли ефект заміщення переважає над ефектом доходу. Наприклад, цілком імовірний відмова від дозвілля на користь вигідною додаткової роботи, оскільки відносні витрати тимчасового виходу з ринку праці або відмови від професійної кар'єри будуть особливо високі. У контексті існуючих демографічних проблем це може призводити до відмови від народження дітей на користь кар'єри, а також наднормативних навантажень і переробці, які негативно позначаються на здоров'ї індивіда з усіма можливими наслідками.

Більш ранній вихід на ринок праці. Дефіцит фахівців може призвести до зміщення вікової межі виходу на ринок праці. Зокрема, вигідні умови працевлаштування з'являться у студентів, обмеження на обов'язковість досвіду роботи будуть пом'якшені. В умовах дефіциту фахівців важливо встигнути «перехопити» майбутнього фахівця раніше конкурентів. Це практикується і сьогодні, що негативно позначається на якості підготовки фахівців і їх мотивації.

Пізніший відхід з ринку праці. Високий рівень оплати праці, відносно низька ступінь конкуренції за робочі місця будуть сприяти тому, що в економіці активно стануть використовуватися працівники у віці старше працездатного. Звісно ж, що сьогодні економіка потребує досвіду та професійних навичках таких людей. Продуктивне використання такої робочої сили багато в чому залежить від наявності робочих місць з гнучким графіком роботи, неповним робочим тижнем або робочим днем. У той же час, в цілому ряді галузей працівники старше працездатного віку не зможуть зайняти вакантних робочих місць з об'єктивних причин (наприклад, будівельникам потрібна витривалість і фізична сила; працівникам транспорту - швидкість реакції). Крім того, в деяких сферах, де праця фахівців старше працездатного віку міг би бути особливо ефективним (охорона здоров'я, освіта, наука і наукове обслуговування) і де особливо велике значення має накопичений досвід, рівень оплати праці не є належним стимулом.

Посилення тиску з боку зовнішніх ринків праці. В умовах дефіциту вітчизняної робочої сили залучення трудових мігрантів і зарубіжних фахівців стає необхідністю.

## **РОЛЬ ДЕРЖАВНО-ПРИВАТНОГО ПАРТНЕРСТВА В ІННОВАЦІЙНІЙ СФЕРІ**

Ю. В. ЄГОРОВА, канд. екон. наук, доц.,  
доц. кафедри економічної теорії

*Харківський національний університет будівництва та архітектури,  
м. Харків*

Сьогодні недостатній інноваційний розвиток економіки України значною мірою зумовлений неефективністю взаємодії головних елементів